

Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik pada PT. XYZ dengan Metode Profile Matching dan Interpolasi

Prayogi Perdana Nicolas^{a1}, Hari Soetanto^{b2}, Wahyudi^{a3}, Ardiane Rossi^{a4}

^aProgram Studi Magister Ilmu Komputer, Universitas Budi Luhur

Jl. Ciledug Raya, DKI Jakarta, 12260

¹prayogi.nicolas@gmail.com

²hari.soetanto@budiluhur.ac.id

³wahyudi.ubl18@gmail.com

⁴ardianekurniawan@gmail.com

Abstrak

Karyawan terbaik adalah tenaga kerja perusahaan yang memiliki kinerja terbaik diantara karyawan-karyawan lainnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja adalah dengan mengadakan kegiatan pemilihan karyawan terbaik. Masalah yang dihadapi PT. XYZ pada saat sebelum diadakannya penelitian ini adalah penilaian karyawan dilakukan dengan cara manual, yang tentu saja setiap penilai memiliki cara penilaian tersendiri dalam memilih karyawan terbaik. Hal ini menyebabkan proses pengambilan keputusan membutuhkan waktu yang lama dan hasilnya pun cenderung subjektif. Untuk menghilangkan masalah tersebut, diperlukan suatu sistem terkomputerisasi yang membantu pengambil keputusan dalam memilih karyawan terbaik, yaitu sistem pendukung keputusan (SPK) pemilihan karyawan terbaik pada PT. XYZ yang dibuat dengan menggunakan metode Profile Matching dan Interpolasi. Metode Profile Matching digunakan untuk pengambilan keputusan penilai, sedangkan metode Interpolasi digunakan untuk proses pembobotan tiap nilai, sehingga hasilnya akan menjadi objektif. Kriteria yang digunakan adalah Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Disiplin, Inisiatif, Motivasi, Tanggung Jawab, Kerjasama, Adaptasi, Pemahaman Tugas, Pemecahan Masalah, Kepemimpinan, dan Pengambilan Keputusan. Setelah perhitungan nilai dilakukan dengan metode Profile Matching dan pembobotan dilakukan dengan metode Interpolasi, maka karyawan kode A099 (Dadap Hardiansyah) berhak menerima penghargaan karyawan terbaik dengan nilai tertinggi 3.875. Dengan demikian, SPK dengan menggunakan metode Profile Matching dan Interpolasi mampu merekomendasikan pemilihan karyawan terbaik dengan hasil perhitungan yang lebih cepat dan objektif, sehingga dapat digunakan sebagai pendukung keputusan pada PT. XYZ.

Kata kunci: Sistem Pendukung Keputusan (SPK), Karyawan Terbaik, Profile Matching, Interpolasi

Best Employee Selection Decision Support System at PT. XYZ with Profile Matching and Interpolation Methods

Abstract

The best employee is a company's workforce that has the best work performance among other employees. One way to increase the quality of employee is to hold the best employee award. The problem that faced PT. XYZ prior to this research is that the way the company evaluates the work performance is by manual method, which of course each evaluator has his own way in choosing the best employee. This causes the decision-making process takes a long time and the result tends to be subjective. To eliminate the problem, the company needs a computerized system that can help decision-maker in choosing the best employee. Thus, this research builds the best employee decision support system (DSS) by using by using Profile Matching and Interpolation methods. The Profile Matching method is for decision-making process, while Interpolation method is for weighting process so that the result will be more objective rather than subjective. There are 12 criteria in this research, which are Work Quality, Work Quantity, Discipline, Initiative, Motivation, Responsibility, Teamwork, Adaptation, Work Understanding, Problem Solving, Leadership, and Decision-Making. After the counting process is done by using Profile Matching method and the weighting process is done by using Interpolation method, the employee code A099 (Dadap Hardiansyah) deserves the best employee award with the highest score of 3.875. Hence, the DSS that uses Profile Matching and Interpolation methods is able to recommend the best employee selection with faster counting process and objective result, so it may be used as a decision-making tool at PT. XYZ.

Keywords: Decision Support System (DSS), Best Employee, Profile Matching, Interpolation

I. PENDAHULUAN

Pada era industri 4.0 seperti saat ini, peran teknologi sistem informasi sangatlah penting yang dimana teknologi sistem informasi sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Jika ingin bersaing dengan perusahaan lainnya, suatu perusahaan harus mengadaptasi penggunaan teknologi sistem informasi dalam kegiatan operasionalnya terutama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia [1].

Salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah dengan mengadakan penghargaan karyawan terbaik yang sekaligus mampu mengevaluasi kinerja karyawan. Penghargaan karyawan terbaik diberikan untuk menjaga motivasi karyawan supaya tetap berada pada tingkat yang tinggi yang secara tidak langsung membantu perusahaan berkembang lebih jauh. [2]. Menjaga motivasi karyawan tidaklah mudah, karena setiap karyawan memiliki masalahnya masing-masing yang berpotensi menyebabkan motivasi kerja menjadi rendah atau tinggi tergantung permasalahannya. Jika motivasi kerja seorang karyawan rendah, maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan tersebut [3].

Sistem pendukung keputusan (SPK) adalah salah satu produk teknologi sistem informasi yang dapat membantu pengambil keputusan untuk mengambil suatu keputusan apapun bentuk keputusannya. Namun, secanggih apapun teknologi yang digunakan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk mengoperasikannya. Sumber daya manusia merupakan hal penting di dalam suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan tersebut [4].

PT. XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur suku cadang otomotif. Sebelum penelitian ini dilakukan, PT. XYZ mengevaluasi kinerja karyawannya dengan menggunakan metode manual, dimana dalam proses pemilihannya membutuhkan waktu yang lama, tidak ada proses pembobotan, dan hasilnya pun cenderung subjektif.

Berdasarkan masalah tersebut, diperlukanlah suatu sistem pendukung keputusan yang mampu membantu pengambil keputusan dalam memilih karyawan terbaik pada PT. XYZ dengan menggunakan kriteria-kriteria yang telah ditentukan pihak manajemen perusahaan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Profile Matching dan Interpolasi.

II. METODOLOGI

A. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan sebuah sistem yang membantu pengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang semi-terstruktur [5], dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan untuk kemudian diproses menjadi suatu informasi berupa rekomendasi suatu keputusan tertentu [6].

Pada dasarnya, SPK bertugas membantu pengambil keputusan dalam menentukan sebuah keputusan, yang artinya sistem tersebut harus sederhana, cepat dalam pemrosesan, dan juga mudah digunakan oleh pengambil

keputusan. Atas dasar ini, SPK harus merupakan sistem yang berbasis komputer [7].

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1) *Wawancara (interview)*: Peneliti melakukan wawancara kepada kepala departemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan tatap muka dan tanya jawab melalui kuisioner.

2) *Observasi (observation)*: Peneliti melakukan observasi secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang cara penilaian masing-masing kepala departemen.

3) *Studi pustaka*: Peneliti melakukan tinjauan pustaka dengan cara mengumpulkan beberapa referensi melalui berbagai macam sumber, seperti jurnal ilmiah, buku, e-book yang berhubungan tentang SPK dan metode *Profile Matching* dan Interpolasi.

C. Metode Penelitian

SPK pemilihan karyawan terbaik menggunakan dua metode, yaitu *Profile Matching* dan Interpolasi.

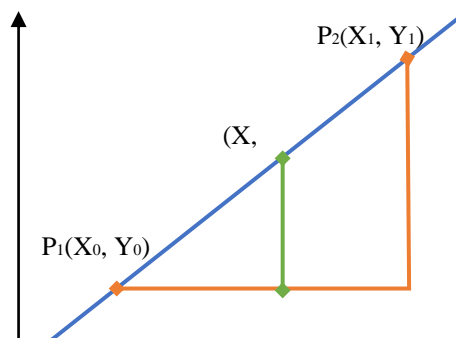
Metode *Profile Matching* adalah suatu metode yang membandingkan antara kompetensi individu dengan kompetensi ideal suatu jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya [8]. Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilai semakin besar, yang artinya seseorang memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan jabatan tersebut [9]. Ada beberapa tahapan dalam metode *Profile Matching*, yaitu [10]:

1) *Mengidentifikasi kriteria dan nilai ideal masing-masing kriteria karyawan terbaik.*

2) *Mengelompokkan 12 kriteria menjadi core dan secondary factor, lalu besaran persentase tiap factor.*

3) *Identifikasi nilai aktual tiap karyawan*: Nilai aktual tiap karyawan yang bersumber dari data milik HR Manager PT. XYZ.

4) *Perhitungan nilai bobot dengan metode Interpolasi*: Setelah data-data didapatkan, berikutnya adalah tahap perhitungan nilai bobot dengan metode Interpolasi untuk tiap karyawan. Gambarnya adalah sebagai berikut [11]:



Metode Interpolasi memiliki persamaan sebagai berikut

Gambar 1 Interpolasi Linear 2 Titik

$$W(x) = \frac{x-x_1}{x_0-x_1} (max - min) + min \quad (4)$$

Keterangan:

W(x) : Nilai bobot untuk nilai input x
 X : Nilai parameter
 X₀ : Kisaran nilai terkecil dari nilai parameter
 X₁ : Kisaran nilai terbesar dari nilai parameter
 Max : Nilai penilaian tertinggi dari parameter penilaian tiap kriteria.
 Min : Nilai penilaian terendah dari parameter penilaian tiap kriteria.

5) *Perhitungan nilai core dan secondary factor tiap karyawan*: Setelah pembobotan dengan Interpolasi selesai dilakukan, berikutnya adalah tahapan perhitungan nilai *core* dan *secondary factor* tiap karyawan. Aspek *core factor* adalah aspek yang paling dibutuhkan suatu jabatan yang mampu menghasilkan hasil yang optimal [13]. Perhitungannya adalah sebagai berikut [14]:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum C} \quad (1)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*
 NC : Jumlah total nilai *core factor*
 C : Jumlah item *core factor*

Sedangkan aspek *secondary factor* adalah aspek selain yang ada pada *primary factor*. Perhitungannya adalah sebagai berikut [14]:

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum S} \quad (2)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
 NS : Jumlah total nilai *secondary factor*
 S : Jumlah item *secondary factor*

6) *Nilai total*: Setelah pengelompokan *core* dan *secondary factor* dilakukan, berikutnya adalah mencari nilai total *core* dan *secondary factor* yang rumusnya sebagai berikut [15]:

$$Nt = X\% NCF + X\% NSF \quad (3)$$

Keterangan:

Nt : Nilai total
 NCF : Nilai rata-rata *core factor*
 NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*
 X% : Nilai persentase yang diinput

Perankingan: Setelah total nilai aspek diketahui, maka tahapan terakhir adalah perankingan. Ranking didapatkan dengan mengurutkan nilai total tertinggi hingga terendah [16]. Karyawan ranking 1 dengan nilai total tertinggi memiliki arti karyawan tersebut memiliki kinerja terbaik sekaligus berhak menerima penghargaan karyawan terbaik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identifikasi Kriteria Dan Nilai Ideal Masing-Masing Kriteria Karyawan Terbaik

Pada penelitian ini terdapat 12 kriteria karyawan terbaik dan nilai idealnya, sebagai berikut:

TABEL I
KRITERIA DAN NILAI IDEAL TIAP KRITERIA

Kriteria	Nilai Ideal
Kualitas Kerja (S1)	4
Kuantitas Kerja (S2)	3
Disiplin (S3)	3
Inisiatif (S4)	3
Motivasi (S5)	3
Tanggung Jawab (S6)	3
Kerjasama (S7)	4
Adaptasi (S8)	3
Pemahaman Tugas (S9)	3
Pemecahan Masalah (S10)	3
Kepemimpinan (S11)	4
Pengambilan Keputusan (S12)	3

B. Mengelompokkan 12 Kriteria Karyawan Terbaik Menjadi Core Dan Secondary Factor, Beserta Persentase Tiap Factor

Tahapan kedua adalah mengelompokkan 12 kriteria yang digunakan untuk memilih karyawan terbaik pada PT. XYZ ke *core* dan *secondary factor*. Berikut tabelnya:

TABEL II
KELOMPOK FAKTOR

Core	Secondary
1. Kualitas Kerja (S1)	1. Kuantitas Kerja (S2)
2. Disiplin (S3)	2. Tanggung Jawab (S6)
3. Inisiatif (S4)	3. Kerjasama (S7)
4. Motivasi (S5)	4. Adaptasi (S8)
5. Pemahaman Tugas (S9)	5. Kepemimpinan (S11)
6. Pemecahan Masalah (S10)	6. Pengambilan Keputusan (S12)

Kemudian besaran masing-masing *core* dan *secondary factor* juga harus ditentukan. Berikut tabelnya:

TABEL III
PERSENTASE FAKTOR

Core	Secondary
75%	25%

C. Identifikasi Nilai Aktual Tiap Karyawan

Berikut adalah nilai aktual tiap karyawan yang bersumber dari data milik HR Manager PT. XYZ:

TABEL IV
NILAI AKTUAL KARYAWAN KRITERIA S1-S6

Kode	S1	S2	S3	S4	S5	S6
A001	3	4	2	5	3	3
A002	3	4	5	1	2	3
A003	5	3	4	3	2	5
A004	3	4	1	2	2	1
A005	3	4	1	5	4	4
A006	3	5	5	2	2	3
A007	5	2	3	4	1	2
A008	4	3	3	1	1	1
A009	1	5	2	2	2	4
A010	2	2	2	1	4	5
----	-	-	-	-	-	-
A112	4	2	4	4	1	1

TABEL V
NILAI AKTUAL KARYAWAN KRITERIA S7-S12

Kode	S7	S8	S9	S10	S11	S12
A001	3	3	1	4	5	5
A002	4	4	1	1	4	4
A003	5	3	1	4	1	3
A004	1	4	1	5	5	1
A005	3	4	3	5	2	3

A006	5	5	2	3	5	4
A007	2	1	3	4	3	1
A008	1	3	3	4	3	3
A009	1	4	3	3	2	2
A010	5	5	4	2	4	5
----	-	-	-	-	-	-
A112	2	1	2	3	1	1

D. Perhitungan Nilai Bobot Dengan Metode Interpolasi

Setelah data nilai aktual tiap karyawan didapatkan, berikutnya adalah tahap perhitungan nilai bobot dengan menggunakan metode Interpolasi untuk tiap karyawan. Proses perhitungan nilai bobot dengan menggunakan metode Interpolasi dihitung dengan mengambil karyawan kode A001 sebagai contoh perhitungan sebagai berikut:

TABEL VI
NILAI BOBOT INTERPOLASI KARYAWAN A001

Karyawan A001	Nilai Aktual	Perhitungan
Kualitas Kerja	3	$W(x) = \frac{3-5}{1-5}(5-1)+1=3$
Kuantitas Kerja	4	$W(x) = \frac{4-5}{1-5}(5-1)+1=2$
Disiplin	2	$W(x) = \frac{2-5}{1-5}(5-1)+1=4$
Inisiatif	5	$W(x) = \frac{5-5}{1-5}(5-1)+1=1$
Motivasi	3	$W(x) = \frac{3-5}{1-5}(5-1)+1=3$
Tanggung Jawab	3	$W(x) = \frac{3-5}{1-5}(5-1)+1=3$
Kerjasama	3	$W(x) = \frac{3-5}{1-5}(5-1)+1=3$
Adaptasi	3	$W(x) = \frac{3-5}{1-5}(5-1)+1=3$
Pemahaman Tugas	1	$W(x) = \frac{1-5}{1-5}(5-1)+1=5$
Pemecahan Masalah	4	$W(x) = \frac{4-5}{1-5}(5-1)+1=2$
Kepemimpinan	5	$W(x) = \frac{5-5}{1-5}(5-1)+1=1$
Pengambilan Keputusan	5	$W(x) = \frac{5-5}{1-5}(5-1)+1=1$

Dengan menggunakan proses perhitungan pada tabel VI diatas, didapatkan hasil sebagai berikut:

TABEL VII
NILAI BOBOT INTERPOLASI KRITERIA S1-S6

Kode	S1	S2	S3	S4	S5	S6
A001	3	2	4	1	3	3
A002	3	2	1	5	4	3
A003	1	3	2	3	4	1
A004	3	2	5	4	4	5
A005	3	2	5	1	2	2
A006	3	1	1	4	4	3
A007	1	4	3	2	5	4
A008	2	3	3	5	5	4
A009	5	1	4	4	4	2
A010	4	4	4	5	2	1
----	-	-	-	-	-	-
A112	2	4	2	2	5	5

TABEL VII
NILAI BOBOT INTERPOLASI KRITERIA S7-S12

Kode	S7	S8	S9	S10	S11	S12
A001	3	3	5	2	1	1
A002	2	2	5	5	2	2
A003	1	3	5	2	5	3
A004	5	2	5	1	1	5

A005	3	2	3	1	4	3
A006	1	1	1	3	1	2
A007	4	5	3	2	3	5
A008	5	3	3	2	3	3
A009	5	2	3	3	4	4
A010	1	1	2	4	2	1
----	-	-	-	-	-	-
A112	4	5	4	3	5	5

E. Perhitungan Nilai Core Dan Secondary Factor Tiap Karyawan

Tahapan berikutnya adalah mencari nilai *core* dan *secondary factor*. Contoh cara perhitungannya menggunakan karyawan A001 sebagai contoh, sebagai berikut:

TABEL VIII
CORE FACTOR DAN SECONDARY FACTOR KARYAWAN A001

Core Factor	Nilai Bobot Interpolasi	Secondary Factor	Nilai Bobot Interpolasi
Kualitas Kerja (S1)	3	Kuantitas Kerja (S2)	2
Disiplin (S3)	4	Tanggung Jawab (S6)	3
Inisiatif (S4)	1	Kerjasama (S7)	3
Motivasi (S5)	3	Adaptasi (S8)	3
Pemahaman Tugas (S9)	5	Kepemimpinan (S11)	1
Pemecahan Masalah (S10)	2	Pengambilan Keputusan (S12)	1

Berdasarkan pengelompokan *core* dan *secondary factor* pada tabel VIII, maka nilai *core factor* (NCF) karyawan A001 adalah sebagai berikut:

$$NCF = \frac{3+4+1+3+5+2}{6} = 3 \quad (4)$$

Sedangkan nilai *secondary factor* (NSF) karyawan A001 adalah sebagai berikut:

$$NSF = \frac{2+3+3+3+1+1}{6} = 2.167 \quad (5)$$

Dengan menggunakan persamaan yang digunakan untuk menghitung NCF dan NSF pada karyawan A001, maka didapatkan NCF dan NSF pada tiap karyawan, sebagai berikut:

TABEL VIII
NCF DAN NSF TIAP KARYAWAN

Kode	NCF	NSF
A001	3	2.167
A002	3.833	2.167
A003	2.833	2.667
A004	3.667	3.333
A005	2.5	2.667
A006	3.167	1.5
A007	2.667	4.167
A008	3.333	3.5
A009	3.833	2
A010	3.5	1.667
----	-	-
A112	3	4.667

F. Perhitungan Nilai Total Tiap Karyawan

Setelah NCF dan NSF tiap karyawan diketahui, maka tahapan berikutnya adalah mencari nilai total NCF dan

NSF dengan menggunakan karyawan A001 sebagai contoh perhitungan, sebagai berikut:

$$Nt = 0.75 * NCF + 0.25 * NSF \quad (6)$$

$$Nt = (0.75 * 3) + (0.25 * 2.167) \quad (7)$$

$$Nt = 2.792 \quad (8)$$

Dengan menggunakan cara perhitungan diatas, maka NCF dan NSF tiap karyawan adalah sebagai berikut:

TABEL IX
NILAI TOTAL TIAP KARYAWAN

Kode	NCF	NSF	Nt
A001	3	2.167	2.792
A002	3.833	2.167	3.417
A003	2.833	2.667	2.792
A004	3.667	3.333	3.584
A005	2.5	2.667	2.542
A006	3.167	1.5	2.750
A007	2.667	4.167	3.042
A008	3.333	3.5	3.375
A009	3.833	2	3.375
A010	3.5	1.667	3.042
----	-	-	-
A112	3	4.667	3.417

G. Menentukan Ranking Karyawan Terbaik

Setelah mengetahui nilai total tiap karyawan, maka tahapan terakhir adalah melakukan perankingan dengan cara mengurutkan nilai total terbesar hingga nilai total terkecil. Karyawan dengan nilai total terbesar adalah karyawan yang memiliki kinerja terbaik sekaligus berhak menerima penghargaan karyawan terbaik pada PT. XYZ. Berikut tabel rankingnya:

TABEL X
RANKING KARYAWAN

Kode	Nama	Nilai Total	Ranking
A099	Dadap Hardiansyah	3.875	1
A016	Drajat G. Kurniawan	3.833	2
A072	Putu Pratama	3.833	3
A043	Tiara Kuswandari	3.667	4
A066	Aurora Mandasari	3.667	5
A009	Putri Suartini	3.625	6
A015	Nadia Winarsih	3.625	7
A065	Lidya Oktaviani	3.583	8
A004	Jindra Zulkarnain	3.583	9
A085	Tantri Handayani	3.583	10
-----	-----	-----	---
A012	Citra Utami	1.458	112

Jadi, berdasarkan tabel X setelah menggunakan metode *Profile Matching* dan Interpolasi, maka karyawan yang berhak menerima penghargaan karyawan terbaik pada PT. XYZ adalah karyawan A099 atas nama Dadap Hardiansyah, dengan nilai total 3.875.

IV. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui siapa karyawan terbaik dengan 12 kriteria yang telah ditentukan perusahaan, yaitu Kualitas Kerja (S1), Kuantitas Kerja (S2), Disiplin (S3), Inisiatif (S4), Motivasi (S5), Tanggung Jawab (S6), Kerjasama (S7), Adaptasi (S8),

Pemahaman Tugas (S9), Pemecahan Masalah (S10), Kepemimpinan (S11), dan Pengambilan Keputusan (S12). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode *profile matching* dan interpolasi, didapatkan hasil bahwa karyawan A099 atas nama Dadap Hardiansyah mendapatkan nilai tertinggi, yaitu 3.875. Jadi karyawan tersebut berhak menerima penghargaan karyawan terbaik pada PT. XYZ. Dengan demikian, sistem pendukung keputusan (SPK) yang dibuat dengan menggunakan metode *profile matching* dan interpolasi dapat membantu pihak perusahaan dalam mengambil keputusan untuk menentukan karyawan terbaik pada PT. XYZ dengan hasil perhitungan yang lebih cepat dan hasilnya objektif sehingga dapat digunakan sebagai pendukung keputusan pada PT. XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] L. Rohida, "Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia," J. Manaj. dan Bisnis Indones., vol. 6, no. 1, pp. 114–136, 2018, doi: 10.31843/jmbi.v6i1.187.
- [2] I. M. A. B. Saputra and R. Wardoyo, "Group Decision Support System Determination Of Best Employee Using Topsis And Borda," IJCCS (Indonesian J. Comput. Cybern. Syst., vol. 11, no. 2, p. 165, 2017, doi: 10.22146/ijccs.22773.
- [3] H. Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3). CV. R.A. De. Rozarie, 2006.
- [4] E. Turban, J. E. Aronson, and T.-P. Liang, "Decision Support Systems and Intelligent Systems," Get. Res. Find. into Pract. Second Ed., p. 888, 2007, doi: 10.1002/9780470755891.ch11.
- [5] A. A. Chamid and A. C. Murti, "Kombinasi Metode AHP dan TOPSIS Pada Sistem Pendukung Keputusan," Snatif, pp. 115–119, 2017.
- [6] A. Hafiz and M. Ma'mur, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Pendekatan Weighted Product," Cendikia, vol. 15, no. 2, pp. 23–28, 2018.
- [7] M. Angeline, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching," STMB Multismart, vol. II, no. 2, pp. 45–51, 2018, [Online]. Available: <http://www.stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/20>.
- [8] A. A. Tri Susilo, "Penerapan Metode Profile Matching Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Ketua Program Studi (STUDI Kasus : Program Studi Teknik Informatika STMIK Musi Rawas)," JUITA J. Inform., vol. 5, no. 2, p. 87, 2018, doi: 10.30595/juita.v5i2.1939.
- [9] M. Nashrullah Irfan, G. Abdillah, and F. Renaldi, "Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Promosi Jabatan ... (Nashrullah dkk.)," Sist. Pendukung Keputusan, vol. 5, no. 1, pp. 196–201, 2015.
- [10] Y. Purwaningsih and R. Supriyanto, "Sistem Pendukung Keputusan Promosi Pejabat Struktural Melalui Diklat Kepemimpinan Iv Menggunakan Metode Profile Matching Studi Kasus Di Pppptk Bahasa Jakarta," J. Apl. Bisnis dan Manaj., vol. 6, no. 1, pp. 74–85, 2020, doi: 10.17358/jabm.6.1.74.
- [11] A. P. Godjali, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching dengan Interpolasi dan TOPSIS Studi Kasus : PT. Inter Aneka Lestari Kimia (Aquadproof)," 2017.
- [12] H. Soetanto, S. Hartati, R. Wardoyo, and S. Wibowo, "Hypertension drug suitability evaluation based on patient condition with improved profile matching," Indones. J. Electr. Eng. Comput. Sci., vol. 11, no. 2, pp. 453–461, 2018, doi: 10.11591/ijeecs.v11.i2.pp453-461.
- [13] B. Sudrajat, "Pemilihan Pegawai Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Profile Matching," J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res., vol. 2, no. 4, pp. 20–28, 2018.
- [14] I. F. Dwijaya, "Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Pada PT. Sysmex Menggunakan Metode Profile Matching," STRING (Satuan Tulisan Ris. dan Inov. Teknol., vol. 2, no. 3, p. 282, 2018, doi: 10.30998/string.v2i3.2437.

- [15] S. Khoiriyah, Y. Yunita, and A. Junaidi, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Crew Store Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching di PT. Sumber Alfaria Trijaya," J. Teknol. dan Ilmu Komput. Prima, vol. 2, no. 2, p. 27, 2019, doi: 10.34012/jutikomp.v2i2.668.
- [16] Defiariany, "VOL . 9 NO . 1 April 2016," J. Teknol. Inf. Pendidik., vol. 9, no. 1, pp. 153–162, 2016.